



**ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*) KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PT Djarum Unit Utility Kudus)**

Oleh :

**DEDY ANDRIYANTO**

**201411269**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
TAHUN 2018**



**ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*) KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PT Djarum Unit Utility Kudus)**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan  
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muria Kudus

Oleh :

**DEDY ANDRIYANTO**

201411269

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
TAHUN 2018**

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*) KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PT Djarum Unit Utility Kudus)**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian  
Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

**Kudus .....**

Mengetahui,

Ketua ProgDi



**Agung Subono, SE, M.Si**  
NIDN. 0520017602

Pembimbing I



**Dr. Mamik Indaryani, MS**  
NIDN. 0628045901

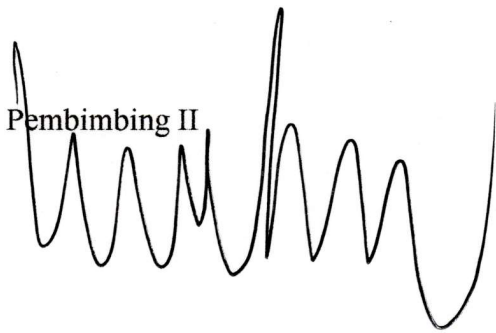
Mengetahui,

Dekan



**Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM**  
NIDN. 0618066201

Pembimbing II



**Dr. Drs. Sukirman, S.Pd, SH, MM**  
NIDN. 0607095601

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

*Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh.*

*Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah.*

*Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua.*

(Buya Hamka)

### **Persembahan :**

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan motivasi, doa dan semangat demi terselesaikannya skripsi ini.
3. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
4. Semua teman seperjuangan angkatan 2014.
5. Almamaterku Universitas Muria Kudus.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT DJARUM UNIT UTILITY KUDUS)**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Agung Subono, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus
3. Ibu Dr. Dra. Mamik Indaryani, MS selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



4. Bapak Dr. Drs. Sukirman, S.Pd. SH. MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhusus Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus atas segala ilmu yang telah diberikan.
6. Bapak Didik Hendro Widadi selaku pimpinan PT Djarum Unit Utility sekaligus pembimbing lapangan yang telah membantu dan mengarahkan dalam melakukan penelitian.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis hanya dapat berterima kasih dan berdoa semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpal oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan senang hati penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Kudus, Agustus 2018

Dedy Andriyanto

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PT Djarum Unit Utility Kudus)**

**DEDY ANDRIYANTO**

**2014 - 11 - 269**

Pembimbing : 1. Dr. Mamik Indaryani, MS  
2. Dr. Drs. Sukirman, S.Pd, SH, MM

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**ABSTRAKSI**

Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Karyawan, Studi Kasus Pada PT Djarum Unit Utility Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Keadilan Organisasi terhadap OCB karyawan, (2) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB karyawan, (3) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Djarum Unit Utility Kudus level operasi dan *maintenance* yang berjumlah 102 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel ditetapkan sebanyak 81 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data berdasarkan data primer melalui kuisioner dan data sekunder melalui manajemen perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda dengan uji statistika uji-t, uji-f dan uji  $R^2$ .

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Keadilan Organisasi terhadap OCB karyawan secara parsial dengan nilai regresi sebesar 0,402 dan t hitung sebesar 2,516 yang nilainya lebih besar dari ttabel = 1,665, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap OCB karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,439 dan t hitung sebesar 3,819 yang nilainya lebih besar dari ttabel = 1,625, terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap OCB karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,383 dan t hitung sebesar 2,549 yang nilainya lebih besar dari t tabel = 1,665.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasi.

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, WORK  
SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES  
(Case Study at PT Djarum Unit Utility Kudus)**

**DEDY ANDRIYANTO**

**2014 - 11 – 269**

Conselor : 1. Dr. Mamik Indaryani, MS  
2. Dr. Drs. Sukirman, S.Pd, SH, MM

**MURIA KUDUS UNIVERSITY  
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY  
MANAGEMENT PROGRAM STUDY**

**ABSTRACT**

*Analysis of the Influence of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior, Case Study at PT Djarum Unit Utility Kudus. This study aims to analyze (1) the influence of Organizational Justice on employee OCB, (2) the effect of Job Satisfaction on OCB employees, (3) the influence of Organizational Commitment on OCB employees.*

*The population in this study were employees of PT Djarum Unit Utility Kudus operating and maintenance levels totaling 102 people. Sampling using simple random sampling technique. The sample was set as many as 81 respondents using the Slovin formula. Data collection is based on primary data through questionnaires and secondary data through company management. Data analysis method used is descriptive analysis and quantitative analysis through multiple linear regression analysis with statistical test t-test, f-test and  $R^2$  test.*

*The results showed that there was a positive and significant influence of organizational justice on employee OCB partially with a regression value of 0.402 and t count of 2.516 whose value was greater than t table = 1.665, there was a positive and significant effect on job satisfaction on employee OCB with a regression value of 0.439 and t count at 3.819 whose value is greater than t table = 1.625, there is a positive and significant influence on Organizational Commitment to OCB employees with a regression value of 0.383 and t count of 2.549 whose value is greater than t table = 1.665.*

*Keywords: Organizational Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAKSI .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.3 Perumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Organizational Citizenship Behavior .....	12
2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior .....	12
2.1.2 Dimensi Organizational Citizenship Behavior .....	13
2.1.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior .....	16
2.2 Keadilan Organisasi .....	17

2.2.1	Pengertian Keadilan Organisasi .....	17
2.2.2	Dimensi Keadilan Organisasi .....	18
2.2.3	Indikator Keadilan Organisasi .....	19
2.3	Kepuasan Kerja .....	20
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	20
2.3.2	Dimensi Kepuasan Kerja .....	21
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	21
2.3.4	Indikator Kepuasan Kerja .....	23
2.4	Komitmen Organisasi .....	25
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi .....	25
2.4.2	Dimensi Komitmen Organisasi .....	27
2.4.3	Indikator Komitmen Organisasi .....	28
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	28
2.5.1	Hubungan Keadilan Organisasi Terhadap OCB .....	28
2.5.2	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	29
2.5.3	Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap OCB .....	29
2.5.4	Hubungan Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap OCB.....	30
2.6	Penelitian Terdahulu .....	30
2.7	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
2.8	Hipotesis .....	35
BAB III METODE PENELITIAN .....		37
3.1	Rancangan Penelitian .....	37
3.2	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	37

3.2.1 Variabel Penelitian .....	39
3.2.2 Definisi Operasional Variabel .....	40
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	43
3.3.1 Jenis Data .....	43
3.3.2 Sumber Data .....	44
3.4 Populasi Dan Sampel .....	44
3.4.1 Populasi .....	44
3.4.2 Sampel .....	44
3.5 Pengumpulan Data .....	45
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	46
3.6.1 Uji Validitas .....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.6.3 Hasil Uji Validitas .....	47
3.6.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
3.7 Pengolahan Data .....	49
3.7.1 Editing .....	50
3.7.2 Scoring .....	50
3.7.3 Coding .....	50
3.7.4 Tabulating .....	51
3.8 Analisis Data .....	51
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	51
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	51
3.8.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.8.2.2 Uji Hipotesis .....	52

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....	56
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
5.1.1 Profil Perusahaan .....	56
5.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
5.1.3 Struktur Organisasi PT Djarum Unit Utility .....	59
5.2 Gambaran Umum Responden .....	60
5.2.1 Karakteristik Responden .....	60
5.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	62
5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Organisasi .....	62
5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	63
5.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	64
5.3.4 Tanggapan responden terhadap OCB .....	65
5.4 Analisis Data .....	66
5.4.1 Statistik Deskriptif .....	66
5.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
5.4.2.1 Uji t .....	68
5.4.2.2 Uji F .....	70
5.4.2.3 Uji Koefisien Determinasi .....	71
5.5 Pembahasan .....	72
4.5.1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB .....	72
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB .....	73
4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB .....	73
4.5.4 Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB .....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	76
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran-saran .....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN .....	82



## DAFTAR TABEL

3.1 Hasil Uji Validitas .....	48
3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
4.1 Karakteristik Responden .....	60
4.2 Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Organisasi .....	62
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	63
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	64
4.5 Tanggapan Responden Terhadap OCB .....	65
4.6 Statistik Deskriptif .....	66
4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
4.8 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) .....	69
4.9 Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F) .....	70
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
4.1 Struktur Organisasi Engineering Utility .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuisisioner Penelitian .....	82
2	Ijin Penelitian .....	89
3	Hasil Tryout Kuisisioner .....	91
4	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	93
5	Hasil Kuisisioner Responden .....	102
6	Data Dan Frekuensi Jawaban Responden .....	105
7	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	117
8	Tabel r, Tabel t dan Tabel F .....	119